

树立和践行正确政绩观 做忠诚干净担当的工会干部

观点

树立和践行正确政绩观,把政治忠诚刻在心上,把事业担当扛在肩上,把维权责任抓在手上,把服务宗旨落在行动上,把纪律规矩挺在前面,争做忠诚干净担当的高素质专业化工会干部。

胡坤

习近平总书记指出,当干部就要干事,就要创造业绩,否则是立不住的。创造业绩,必须解决好为谁创造业绩、创造什么样的业绩、怎样创造业绩的问题,也就是要解决好政绩观问题。广大工会干部要牢记习近平总书记的殷殷嘱托,树立和践行正确政绩观,始终把政治忠诚刻在心上,把事业担当扛在肩上,把维权责任抓在手上,把服务宗旨落在行动上,把纪律规矩挺在前面,争做忠诚干净担当的高素质专业化工会干部。

铸牢忠诚之魂,做政治上的明白人

政治性是工会组织的灵魂,是第一位的。习近平总书记强调,保持和增强党的群团工作的政治性,关键是群团组织必须自觉坚持中国共产党的领导。

工会干部要深刻认识到,树立和践行正确政绩观最根本的是要把对党忠诚作为首要政治品质,始终不渝坚持党的全面领导,持续锤炼过硬政治能力,自觉在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

锤炼过硬政治能力。自觉加强政治历练,把坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”体现在坚决贯彻党中央决策部署的行动上,体现在履职尽责、做好维

权服务工作的实效上,以过硬政治能力担负起引导职工群众听党话、跟党走的政治责任。坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路,提高政治敏锐性和政治鉴别力,努力使这条道路越走越宽广。

持续提升理论素养。注重提高马克思主义理论水平,将学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课,自觉用习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述武装头脑、指导实践、推动工作。

扛起担当之责,做事业上的带头人

我国工人运动从来都同党的中心任务紧密联系在一起。习近平总书记强调,党的二十大明确了以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的中心任务。这一中心任务就是我国工人运动的时代主题。

工会干部要深刻认识到,树立和践行正确政绩观必须完整准确全面贯彻新发展理念,组织动员广大职工群众紧紧围绕工运时代主题建功立业,为构建新发展格局、推动高质量发展不断注入新动能。

围绕中心大局勇担时代使命。将个人价值实现融入本职工作中,以功成不必在我的精神境界和功成必定有我的历史担当,持续探索深化百万职工劳动和技能竞赛、“四技五小两比”等群众性创新活动,为推动经济高质量发展积极贡献智慧和力量。

紧盯“两项改革”干事创业。深刻领会党中央将产业工人队伍建设纳入“十五五”经济社会发展总体规划的重大意义,加快建设工匠学院,努力培养造就更多大国工匠、陇原工匠和高技能人才。深刻认识工会改革是全面深化改革的重要组成部分,牢牢把握增强政治性、先进性、群众性的改革方向,努力创造经得起历史、实践和职工群众检验的实绩。

坚守正义之心,做维权上的代言人

维权是维稳的基础,维稳的实质是维权。习近平总书记强调,工会要赢得职工群

众信赖和支持,必须做好维护职工群众切身利益工作,促进社会公平正义。

工会干部要深刻认识到,树立和践行正确政绩观要把为民造福作为最大政绩,坚持主动创安、主动创稳,以敢于说“不”的无畏勇气和善于说“不”的专业能力,坚决扛起依法维权责任。

着力维护职工群众合法权益。常态化关注劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全卫生等重点领域和一线职工、灵活就业人员、农民工、新业态形态劳动者等重点群体的愿望诉求,坚持和发展新时代“枫桥经验”,确保职工群众诉求有回应、维权有依靠。

坚持依法主动科学维权。认真学习工会法、劳动法、劳动合同法等劳动法律法规,熟悉掌握协商、调解、仲裁、诉讼等法律程序,着力构建“源头参与、集体协商、争议调解、法律援助”四位一体维权服务体系。广泛开展普法宣传教育,引导职工群众正确认识和对待改革发展过程中的利益关系调整,依法表达合理诉求,自觉维护社会和谐稳定。

厚植为民情怀,做服务上的贴心人

服务职工是做好党的职工群众工作的重要途径。习近平总书记强调,要自觉做矢志为民造福的无私奉献者,始终把人民放在心中最高位置,树立和践行正确政绩观,走好新时代党的群众路线。

工会干部要深刻认识到,树立和践行正确政绩观要从群众切身需要来考量,业绩好不好,要看群众实际感受,由群众来评判,始终坚持以职工为中心的工作导向,把职工群众的急难愁盼扛在肩上,用有温度的服务赢得职工群众信赖。

走好新时代党的群众路线。强化宗旨意识,站稳人民立场,深化工会“四送”品牌活动,及时把党和政府的关怀和温暖送到职工群众心坎上;扎实开展蹲点调研,结对关爱行动,如实将职工群众的诉求和心声反映上来。既做好重点群体的关心关爱工作,也扎实推进职工普惠服务,让工会干部的良好形

象在一桩桩暖心好事中根植职工群众心中。

创新服务职工群众载体路径。用好工人文化宫、劳动文化公园、工会驿站、“陇工惠”APP等线上线下阵地,与时俱进嵌入更多优质服务,不断延伸工会服务触角。开展职工医疗互助、职工文体活动、职工子女托管服务,促进职工身心健康,切实解决职工后顾之忧。创新探索更多符合职工群众需求的服务项目,在向下扎根的实践中找到推动工作向上、有效服务职工群众的载体路径。

绷紧自律之弦,做纪律上的规矩人

工会干部离职工群众最近,一言一行、一举一动都关乎党在职工群众心中的形象。习近平总书记强调,要以扎实的工作作风和突出的工作成效取信于职工群众。

工会干部要深刻认识到,树立和践行正确政绩观归根结底要靠真抓实干,真正把心思和精力放在为党和人民的干事创业上;要强化纪律意识,该为的必须为、能为的努力为、不该为的绝不;要持续锻造忠诚干净担当的政治品格,自觉将务实的作风和严明的纪律内化为日用而不觉的言行准则。

知敬畏、存戒惧、守底线。敬畏党、敬畏人民、敬畏法纪,经常对照党的理论和路线方针政策、对照党章党规党纪、对照初心使命,打打政治灰尘,净化政治灵魂。强化主动创廉的意识和作为,在思想上划出红线,在行为上明确界限,永葆清正廉洁政治本色。

驰而不息改作风树新风。扎实开展树立和践行正确政绩观学习教育,以务实作风赢得职工群众信赖。认真落实“四下基层”制度,深入基层一线开展调查研究,把准职工群众需求脉搏,做到精准服务、供需对路。将《习近平与一线职工朋友们》一书作为改进工作作风的鲜活范本,认真学习、深刻领悟,争做忠诚干净担当的高素质专业化工会干部,争做职工群众信得过、靠得住、离不开的娘家人、贴心人。

(作者为甘肃省人大常委会党组书记、副主任,省总工会主席)

热点思考

以制度优势回应新就业群体权益保障的时代命题

观点

新规既立足于我国基本国情,又回应了平台经济全球化发展中的共性难题,构建起新就业群体权益保障体系,彰显了我国数智时代劳动治理的制度优势。

王天玉

日前向社会正式公布的《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新就业群体服务管理的意见》(以下简称《意见》),系统回应了数智时代劳动关系变革提出的重大命题,标志着我国新就业群体权益保障从政策探索迈向制度定型的新阶段。

《意见》通过六大部分、十二条具体举措确立了这一领域各项工作的整体框架,一条清晰的逻辑主线贯穿始终:以党的全面领导为根本保证,以依法治理为基本方式,以系统协同为方法论,构建具有中国特色的新就业群体权益保障体系。一揽子制度安排既立足于我国基本国情,又回应了平台经济全球化发展中的共性难题,彰显了我我国数智时代劳动治理的制度优势。

其一,党的全面领导下发挥组织治理效能。《意见》将“坚持和加强党的全面领导”置于总体要求的首要位置,明确提出“新就业群体党的组织和党的工作全面覆盖”的目标要求。这一制度设计是基于我

国劳动关系治理实践的深刻总结。新就业群体具有工作方式平台化、工作场景流动化、工作选择灵活化的特征,对以用人单位为依托的传统权益保障路径提出挑战。《意见》提出“发挥属地、企业、行业优势,创新党组织设置和活动方式”,强调“采取流出地流入地相配合、线上线下相结合”的管理机制,实质上是党的组织优势转化为治理效能,为新就业群体权益保障提供了坚实的制度依托。

强化党组织和群团组织的覆盖,有效破解新就业群体“原子化”带来的组织困境。《意见》要求“有效发挥工会、共青团、妇联等群团组织桥梁纽带作用”,依托工会驿站、司机之家等阵地构建服务网络,形成了党组织统一领导、群团组织协同发力、社会力量广泛参与的工作格局,既保证了新就业群体权益保障的正确政治方向,又通过组织嵌入实现了服务下沉,是我国劳动关系治理的显著制度优势。

其二,协同推进权益保障与算法治理。《意见》的突出特点在于将劳动权益保障嵌入平台经济治理的全链条。文件专设“加强互联网平台算法治理”条款,明确要求“保障新就业群体对算法规则的知情权、参与权、选择权”,并规定“优化调整算法规则,充分听取工会、新就业群体代表等意见,合理确定分配规则、计价规则、时长预估等”。这一制度安排把握了数智时代劳动过程的本质变化——平台用工的突出问题不仅在于劳动关系认定的法律模糊,更在于算法管理对劳动过程的全方位影响。

《意见》将算法治理与劳动权益保障并列设置,体现了对这一问题的高度重视和积极回应,提出“定期审核、评估、验证算法机理和应用结

果,严格执行算法规则”,将平台基于算法的管理优势纳入法治轨道,同时提出“注重应用人工智能、物联网等新技术优化算法”,体现了利用技术赋能劳动治理的辩证思维,引导技术创新的价值取向,在制度上保证算法向善。

在权益保障的具体机制上,《意见》构建了“企业内部诉求表达—常态化协商—跨部门协同治理”的三层递进结构。这种分层递进的纠纷化解机制,能够将大量劳动争议化解在萌芽状态,既降低了维权成本,又维护了平台经济的稳定发展,彰显了“预防为主、调解优先”的治理智慧。

其三,探索渐进式社会保障制度创新发展之路。《意见》在公共服务和社会保障领域作出了一系列具有突破意义的制度安排,强调健全符合新就业群体特点的社会保障制度体系,完善社会保险关系转移接续机制;建立健全职业伤害保障制度。这些规定直指新就业群体社会保障的痛点难点。

新就业群体的社会保障长期面临“参保难、转移难、享受难”等困境。传统社会保障制度以标准劳动关系为前提,以用人单位缴费为依托,与平台用工的灵活化特征存在结构性张力。《意见》并未简单套用传统社保模式,而是提出“推行由常住地提供基本公共服务,结合实际逐步推动相关公共服务随人走”,为新就业群体跨区域流动、多平台从业的保障需求指明了制度方向,即社保制度的发展应以实践为导向。在职业伤害保障方面,《意见》还拓展了试点经验,为未来建立独立于劳动关系的新型职业伤害保障制度预留了空间。

值得注意的是,《意见》将“做好跨省异地

就医直接结算服务”“稳步推进新就业群体参加住房公积金制度”“加强职业技能培训”等纳入其中,形成了涵盖劳动权益、社会保障、职业发展、公共服务的体系化制度安排。这种“大权益”保障理念将劳动者全面发展作为制度目标,体现了以人民为中心的发展思想在劳动领域的具体落实。

其四,通过基层治理实现新就业群体的社会融入。《意见》强调“促进社会融入”,表明新就业群体不仅是权益保障的客体,更是社会治理的主体。《意见》同时提出“发挥新就业群体特点优势,调动新就业群体参与社会治理积极性”,鼓励其参与基层治理和志愿服务,这一制度设计赋予新就业群体社会治理参与者的主体地位。将新就业群体纳入基层治理共同体,既增强了其职业荣誉感和社会认同感,又通过社会监督机制反向约束平台企业的经营行为。同时,要求建立健全乡镇(街道)、村(社区)牵头的多方协商机制,将新就业群体与社区居民、物业服务人员、商家货主等纳入同一协商平台,实质上是我国新时代“枫桥经验”在劳动领域的创新性转化。这种“自治、法治、德治”相结合的基层治理模式,为化解平台经济带来的社会矛盾提供了高效率的解决方案。

《意见》的出台是我国新时代劳动权益保障制度建设的重要标志,未来需要重点关注如何将《意见》的要求转化为可操作的法律规范,将政策倡导转化为具有约束力的制度安排,特别是加快推进新就业群体服务管理相关法律法规和制度建设,为这一庞大劳动者群体的全面发展提供更为坚实的法治保障。

(作者为中国社会科学院法学研究所研究员)

工作研究

一体推进技能人才培养 助力产业结构转型升级

第一,突出企业的主体地位。企业是现代化产业体系的主力军,是链接技能人才和生产实践的桥梁。鼓励行业龙头企业牵头,以人才为枢纽,联合院校、科研机构、行业协会等组建产教联合体,明确决策管理、利益分配等机制,构建区域产教融合大数据中心,精准匹配企业用工需求和学校就业数据,以产定教、以产定需,形成“问题导向—资源整合—双向赋能”的良性循环。积极参与校企合作,将实际需求深度嵌入院校人才培养方案制定、教学体系设计和师资队伍建设中,与院校“结对子”编教材,把院校当成企业的“人才培养基地”和“技术研发外脑”。依托院校、培训机构等建设工匠学院或职工培训中心,联合人力资源服务机构、技能评价机构等打造产评融通体,满足企业的技能人才需求。

第二,强化院校的“源头活水”。作为人才培养的主阵地,高校尤其是职业院校要紧密对接现代化产业体系建设需求,加快推进教育科技人才一体化改革,超前布局一批跨

学科、跨领域的交叉学科专业,围绕智能制造、数字贸易、现代服务等重点领域,打造一批特色鲜明的高水平专业群,推动专业布局与产业发展形成良性互动。深度嵌入以人工智能、大数据分析、区块链技术等为代表的新技术范式,夯实专业知识根基,适应数智时代产业发展趋势。聚焦综合问题解决能力培养,发挥好现代产业学院和特色行业学院作用,将创新思维、工匠精神、工程伦理等人文素养系统融入专业实践教学与实践环节,重点培养学生的综合能力,提升人才培养质量和产业适配度。主动与行业龙头企业、科研院所、地方政府构建创新共同体,采取新型学徒制、订单政府等方式深化产教融合、职普融通,服务产业的高端化发展。

第三,加强政府的统筹主导。围绕“产业链”布局“人才链”,完善党委领导、政策支持、企业主责、社会参与的技能人才工作体系,出台专项政策、项目和资金,增强服务的精准性、灵活性和可及性。明确校企双方职责,推

广校企合作育人新模式,以教促产、以产助教。完善技能人才评价制度,深入实施“新八级工”制度,改善劳动力市场环境,打通向上通道,拓宽成长空间,激发技能人才的创新热情。同时,建立成效监测评价机制,对深度参与育人的企业、成效突出的院校和行业组织给予政策支持、资源倾斜与表彰激励。

第四,营造社会的价值认同。重塑技能人才的社会价值坐标。定期组织“工匠日”“大师进校园”等活动,营造“技高者尊”的文化氛围,增强职业认同感。广泛宣传能工巧匠、大国工匠等技能成才的价值叙事,大力弘扬工匠精神,通过文化传播的创新性转化,推动社会形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。此外,在居住医疗、子女入学等方面,优化城市服务的软环境,打造人人关心技能人才、人人支持技能人才的良好生态,让技能人才成长有空间、有平台、有未来,为产业一线集聚更多优秀技能人才。(作者单位:河南工业大学)

观点

坚持系统观念,一体化推进技能人才队伍建设,支撑实体经济和产业发展,为推动高质量发展和强国建设提供坚实保障。

张广乐

今年的政府工作报告提出,优化提升传统产业,持续推进重点产业提质升级,打造一批国家先进制造业集群。产业结构优化升级,核心在创新,关键在人才。当前,我国正处于从“人口红利”向“人才红利”转变的关键时期,叠加以人工智能为代表的新技术深刻影响,制造业向高端化、智能化、绿色化加速转型,对高素质技能人才的需求呈现数量扩张与质量提升并存的态势。

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。要坚持系统观念,建立健全培养引进、评价激励、服务保障等技能人才工作体系,一体化推进技能人才队伍建设,培育造就更多高素质技能人才、能工巧匠、大国工匠,支撑实体经济和产业发展,为推动高质量发展和强国建设提供坚实保障。

什么是就业见习?

就业见习

是组织高校毕业生等青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动,是帮助他们积累工作经验、提升就业能力的重要手段。

适用对象

- 离校2年内未就业高校毕业生
- 16-24岁失业青年

就业见习算工作经历吗?

根据规定,离校未就业高校毕业生到基层实习见习基地参加见习或者到企事业单位参加项目研究的,视同基层工作经历,自报到之日起算。

如何查找就业见习岗位?

- 登录百万就业见习岗位募集计划平台(<https://www.jobonline.cn/probation/index>)
- 根据企业类型、所属行业、见习地区等条件查找见习单位招聘岗位,发送个人简历进行申请;
- 也可通过该平台进入各省服务专区在线申请参加。

策划/制图:张菁

前沿观察

李长安

随着人工智能的飞速发展和广泛应用,人们对技术进步带来的巨大效应充满期待;更加便捷高效的资料搜索、智能驾驶的便捷舒适、具身机器人的贴身服务……AI不仅解放了我们的体力,也正在迅速提高人类大脑的效率。因此,有观点认为,AI将把人类从繁琐的劳动中解放出来,人们可以拥有更多闲暇时间。早在1930年,著名经济学家凯恩斯就曾做出预测:未来100年,也就是到2030年,随着生产率持续增长,人类的每周工作时间将减少到15小时。

但令人困惑的是,在AI带来效率大幅提升的如今,我们似乎并没有感觉到更为轻松,工作时间依然较长,工作强度也并未减轻。国家统计局的数据显示,今年一季度,全国企业就业人员周平均工作时间为48.1小时,一些劳动者实际工作超出法定工作时间。

在一般印象中,人类历史上的每一次技术进步,都能带来生产效率的大幅提升,是降低劳动强度的重要途径。但从历史发展的经验来看,事实并非完全如此。比如,在工业革命早期,机器的发明不但没有减轻劳动者的劳动负担,反而致使工作强度加大,劳动时间延长。这一现象的出现,与机器生产带来的生产方式变革直接相关,劳动者在生产节奏的主导者,变成了机器的协同操作者,劳动强度和实际工作时长也随之增加。

今天,技术进步在经济社会发展中的贡献率越来越高。目前科技进步对我国经济增长率的贡献率已超过60%以上。以AI为代表的技术进步步伐不断加快,对工作生活的渗透日益加深。其中一个典型特点就是新技术催生的大量新经济新业态,改变了传统工作模式,灵活就业人数持续增加。同时,技术赋能的自动化和智能监控系统有效减少了劳动者接触危险工作环境的情形,工伤预防能力持续提升,整体工作条件有所改善。但劳动者被“困在算法中”,所工作生活无法平衡等问题也同时存在。

为什么会“技术进步、效率提升,但工作时间也在延长”的悖论?问题的根源不在于技术本身,而在于技术应用的方式和与之配套的制度体系。

首先,生产关系的调整落后于生产力的发展。这也是当前国家高度重视“加快形成与新质生产力相适应的新型生产关系”的主要原因。新经济新业态使传统劳动关系正在被解构,但劳动法律法规、社会保障制度却没有及时跟上,灵活就业人员的劳动权益保障存在短板。

其次,就业市场的“极化效应”加剧了岗位竞争。AI技术的应用在重塑劳动力市场结构,需求向高技能人员和低技能服务人员两端集中,中等技能岗位减少。对许多劳动者而言,找到一份满意的工作并不容易,需要更加勤奋努力地工作。

第三,“计件工资”是导致工时延长的原因之一。表面上看,许多灵活就业人员的月收入并不低,但这是建立在长时间劳动的基础上,多跑一月就能增加一份收入。

另外,算法和远程技术让“全天候工作”成为可能。以往,工作和生活有明确的物理边界——离开办公室,就意味着下班了。现在,即时通讯工具可以让劳动者随时随地“拴”在工作任务上,隐形加班越来越普遍。

技术进步的初衷,应是为了让人类过上更好的生活,而不是把人变成更高效的生产工具。如何在AI时代跳出效率提升、工时延长的“怪圈”,是正确处理技术进步与就业质量提升的一个关键点,需要全社会共同努力。

一是加快构建符合生产力发展的生产关系。要在制度、体制建设方面加快步伐,尽快适应AI技术发展带来的各种挑战。不断完善和规范以工作任务为单位的新型劳动关系,创新劳动权益保障方式。

二是加强科技伦理监督。鼓励技术向善,构建就业友好型发展方式和社会环境。平台企业要在大数据、算法等方面坚持公平的基本原则,建立劳动者共同参与的治理体系。将劳动者作为利益共同体,在劳动时间和工作任务等涉及劳动者基本权益的规则制定过程中,充分考虑劳动者的休息权和健康权。将劳动时间和带薪休假落实情况作为劳动监察的重要内容,提升用人单位违法追责成本。

三是采取切实措施提升提高劳动者薪酬福利水平。加快制定实施城乡居民增收计划,推动工资福利水平稳定持续增长,遏制内卷式加班。

四是高度重视“投资于人”。不断提高劳动者素质,加强职业技能培训,增强劳动者在技术快速变革时代获得更高质量就业岗位的能力,这是解决问题的根本之道。(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

AI时代如何跳出效率提升但工时延长的「怪圈」